

北海道、昭51不20、昭51.12.20

命 令 書

申立人 佐久間病院労働組合
申立人 旭川地区中小企業労働組合連合会
被申立人 佐久間病院長 Y

主 文

- 1 被申立人は、申立人らから昭和51年2月18日付けで要求のあった事項、とくに平均昇給率以下に査定された者の賃上げ等について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、使用者側の者が、申立人組合の組合員に対し、組合脱退を勧奨したり、団体交渉に上部団体の不参加を要請する等、組合の運営に支配介入する言動をしないように厳重に注意を与えなければならない。
- 3 被申立人は、下記の声明書を申立人らに手交するとともに、同文を本命令書交付の日から3日以内に縦1メートル、横1.5メートルの大きさの模造紙いっぱいに墨書し、被申立人病院の正面玄関で従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

声 明 書

当病院は、昭和51年度賃上げ等要求にかかる団体交渉において、不誠意な態度に終始し、さらに、組合の運営に支配介入する言動があったため、北海道地方労働委員会より労働組合法第7条第2号・第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、このことを深く反省するとともに、この命令を忠実に守り、今後労使関係の正常化に努力します。

昭和 年 月 日

佐久間病院

院長 Y

佐久間病院労働組合

執行委員長 A 1 殿

旭川地区中小企業労働組合連合会

執行委員長 A 2 殿

- 4 被申立人は、第1項乃至第3項の命令実施後、すみやかに履行状況を当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の救済申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人Y（以下「院長」という。）は、昭和36年11月1日佐久間病院を開設し、昭和51年5月21日現在従業員50名を雇用し、ベット数50床を有している。
- (2) 申立人佐久間病院労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年7月病院の従業員22名によって結成された労働組合で、本件結審当時11名の組合員を有し、旭川地区中小企業労働組合連合会及び旭川地方労働組合会議（以下「旭労会議」という。）に加盟している。なお、病院内には、昭和49年頃結成されたむつき会と称する親睦会があり、36名の会員を有している。
- (3) 申立人旭川地区中小企業労働組合連合会（以下「中小労連」という。）は、旭川市及びその周辺地域の中小企業関係の労働組合61組合、約3,000名をもって組織する労働組合の連合体である。

2 昭和51年度賃上げに関する労使交渉経過

- (1) 昭和49年7月、組合は組合結成直後、同月18日付け文書をもって、組合結成以来使用者及び管理職・非組合員による組合員に対する不当労働行為がなされたとし、それ

らは、すべて院長の指示によるものと理解して、この問題の団体交渉を同日午後5時より院長の指定する場所で行うよう申し入れた。この申入れに対し、院長は、翌19日付け文書により、労働組合活動に対しては、使用者側で不当労働行為が行われないよう十分注意する旨回答した。

- (2) 組合と院長との団体交渉には、組合側からは組合員のほかに昭和49年10月頃から旭労会議組織中小対策部長A3が出席し、病院側からは院長、事務長、検査係B1（以下「B1」という。）の3名が出席している。

なお、昭和50年末まで組合と院長との団体交渉で自主解決ができず、組合が当委員会にあっせんを申請した件数は、昭和49年度末一時金問題、昭和50年度賃上げ問題及び年末一時金問題の3件があり、このうち昭和50年度年末一時金問題はあっせんにより解決したが、他の2件は打ち切りとなっている。

- (3) 昭和51年2月17日、組合は定期大会を開催して賃上げ等の要求事項を決定し、翌18日、旭労会議、中小労連と3者連名で、①4月分賃金より一律4万5,000円の引上げを行うこと、②4月分賃金より完全月給制にすること、③賃金体系を明示すること、④調整手当を基本給に組入れること、の4項目の要求書を提示するとともに、あわせて同月28日正午まで組合代表に文書をもって回答し、回答に対する団体交渉は3月2日午後6時から病院内会議室で行うよう要求した。

- (4) 3月16日、院長は、①昭和51年4月より定昇を含めて平均8.11パーセントの昇給を予定している、②賃金体系は給与規程に明示してある、③引き続き日給月給制を実施する、④調整手当は、暫定的性格と諸手当の均衡を含む手当のため基本給に組み入れられないが、基本給のアップにより比較的早期に基本給に吸収されるものである、旨文書回答した。

- (5) 同月18日第1回団体交渉が行われ、院長は「昇給率の平均は、8.11パーセント、上限は20パーセント、下限は0.78パーセントであり、その他の要求事項は3月16日付け文書のとおりである。」と説明した。組合は当病院の給与は他の病院より低く、ベース・アップが少ないから上積みするよう要求したが、院長は、「賃上げは当病院としてはこ

れが限度だから、これが不満で他の病院に行った人があってもどうすることもできない。」旨述べた。

なお、院長は従業員個々の昇給率については、何も説明しなかった。

(6) 院長は、従業員個々の昇給額の決定に先立って院長を除いた従業員の昇給総額を算出することとし、旭川経営者協会の指導により損益分岐点を基礎として検討した結果、その原資は月25万円とした。院長はこの額の範囲内に従業員の昇給総額を納めることとし、従業員個々の昇給額については、旭川市内3個人病院の状況、旭川日赤病院の給料表等を参考として、正規の昇給基準は定めず、院長が副院長や事務長の意見を徴しながら過去の経験を生かして従業員各人の職歴、能力、経験年数等を検討しながら金額を査定して決定した、その結果、昇給率の上限は20パーセント、下限は0.78パーセント、平均は8.11パーセントになったとしている。

(7) 3月25日行われた第2回団体交渉の際に、組合は院長の賃上げ回答は低額だから承服できないし、昇給率の上下の格差が著しく、給与の格付け及び算定方法について具体的に明示されていないうえに査定部分が多く、その内容も納得できないと主張し、従業員個々の給与の格付けの算定方法について具体的に説明するよう要求したが、院長は「給与は個々の従業員との契約で決めるもので、組合との団体交渉で決めるものではない。組合員の昇給額は、給与を貰えばわかることだ。」と答え、さらに「病院としては現在の負担能力の限度内で誠意ある回答をしたことを理解してほしい。」といい、結局院長の考えを一方向的に述べるにとどまった。

4月16日に行われた第3回団体交渉においても、院長は先の文書回答が限度であると繰り返すだけで、交渉が全く進展しなかったため、組合は自主交渉では解決が図れないと判断し、同月23日当委員会にあっせんを申請した。

(8) 翌24日副院長B2（以下「副院長」という。）は、組合の副委員長A4（以下「A4」という。）に対し、外来診察室で「昨年も地労委に提訴したけれども無理なことをいつて通らなかった。今度もまた地労委に提訴したが、通るものは通るし、通らないものは通らない。役員の反省をうながす。」と述べた。

- (9) 4月28日、病院側は組合に対し院長が決めた給与を支給する旨あらかじめ通告することなく、組合員に対しても4月分給与として院長が決定した給与を支給した。組合員は、この給与を受領して初めて自分の昇給率を計算することができた。

この結果、執行委員長A1は、3月分給与が基本給6万6,000円、調整手当1万円であったものが、4月分給与では調整手当がそのまま基本給に繰り入れられただけの7万6,000円で全く昇給していなかったことがわかった。そのほか組合員で全く昇給しなかった者は、産休者1名、旭川市医師会看護学院准看護婦科生徒1名があった。

組合は、賃上げ交渉が継続中なので、賃上げ分は交渉が妥結してから受け取ることとし、5月4日組合3役が8名分の3月分給与と4月分給与の差額を院長に返還したところ、院長は預るといって受け取った。

なお、組合は5月分給与についても差額を院長に返還しようとしたが、院長が受け取らなかったため、そのまま持ち帰った。

- (10) 5月8日、旭川市であっせんが行われ、あっせん員は労使双方の事情聴取後協議のうえ、過去のあっせんの経過等から、まず病院側を説得する必要があると判断して、そのために具体的内容を提示することとし、①賃上げについては院長の現回答に5万円の原資を上積みし、その分を基本給にスライド配分すること、②3月分まで支給の調整手当は完全に基本給に繰り入れし、そのうえで、実質賃上げとなるよう適正に査定すること、③月給制への移行については、勤務年数、資格等を十分考慮して逐次移行すること、を骨子として病院側に意向を打診した。また、同時に組合に対しても同一趣旨で意向を打診したところ、組合は問題はあるとしながらも平均昇給率8.11パーセントに達していない者の昇給率をそこまで引き上げることで了承した。しかし、院長は、長時間にわたるあっせん員の説得に対しても先の文書回答が負担能力の限界であると述べ、全く譲歩の姿勢を示さなかったことから、あっせん員は最終協議のうえ、あっせんでの解決は困難と判断し、労使双方にその旨を伝え、あっせんを打ち切った。
- (11) 組合は、あっせんは不調に終わったが、さらに自主的に解決しようとの考えから、院長に団体交渉を申し入れ、5月15日に第4回団体交渉を行ったが、院長が全く譲歩し

なかったため、交渉は進展をみなかった。

3 B 1 の言動等

(1) B 1 は、組合が結成されてから団体交渉の際には院長の指示により病院側の書記として出席しているほか、院長の招集によって各部署のチーフが集まって開催される以前は管理職会議と呼ばれていた会議に現在も検査室のチーフとして参加している。また、B 1 は、昭和50年12月以降むつき会の会長に就任している。

(2) 昭和51年2月25日頃、B 1 は外来で勤務中のA 4 を電話連絡して第1レントゲン室に呼び、「院長、副院長は、君が組合の幹部になったことを残念に思っている。飼犬に手をかまれたようだといっている。今度むつき会でベース・アップその他の要求を組合と同様のやり方でするので、君もむつき会に入らないか。もと組合員だった人でむつき会に入って良かったといっている人もいる。このことは、ほかの人にいわないでくれ。」という趣旨を述べ、組合からの脱退を勧奨した。

A 4 は「ここから看護学院に通わせていただいたので、院長先生にお世話になったと思っています。」といったほかは、ほとんど黙っていた。

(3) 4月17日、B 1 は当直明けでまだ詰所にいたA 4 に検査室に来るよう電話したが、A 4 が拒否したため、午前9時10分頃詰所に赴き、「組合は上部団体の旭労会議の人に振り回されている。給料は院長から貰っているのであり、旭労会議から貰っているのではない。団体交渉の席に旭労会議の人を入れないでくれ。」との趣旨を述べた。A 4 はこれに対し返答しなかった。

(4) 書記長A 5（以下「A 5」という。）は、外来受付業務中、時間外患者に対する態度が悪いとして院長から注意を受けたことがあった。また、診察券を忘れて来た患者の取り扱い方について、副院長はA 4 や前執行委員長A 6（以下「A 6」という。）に対し、A 5 に注意するよううながしたことがあった。

第2 判 断

1 以上の事実につき、申立人は、被申立人が昭和51年度賃上げ等に関する団体交渉に誠意のない態度を取り続け、この交渉が継続中であるにもかかわらず組合に事前に通告す

ることなく院長が決定した4月給与を支給したこと、また、組合結成以来の病院側の団体交渉員となっている者が組合の副委員長に対し組合脱退を勧奨したり団体交渉の席に上部団体の者を加えないでほしいと述べて組合活動をけん制したりしたこと、副院長が組合のあっせん申請を強く批判したり組合の書記長の解雇を他の組合員にほのめかしたりしたことは、組合の弱体化を意図して行ったもので労働組合法第7条第2号・第3号に該当すると主張し、誠意ある団体交渉の応諾、組合員に対する組合脱退の勧奨や解雇の示唆・団体交渉への上部団体の不参加の要請・組合のあっせん申請の批判等の方法による支配介入の禁止並びに陳謝文の手交と掲示及び各新聞への掲載を求めている。

これに対し、被申立人は、申立人の団体交渉に関する主張は、申立人が自己の要求通り交渉が進まないため、事実をわい曲したものであるし、一方団体交渉は労使が合意に達しない限り妥結しないとするものではなく、それをもって団体交渉拒否とか誠意がないとするのは誤りである。また、B1は団体交渉には書記として参加しているが、病院側の管理者の資格を有しておらず、しかもA4に対するむつき会への加入勧誘は、むつき会の会長としての立場で発言したもので病院側の関知するところではなく、B1の団体交渉に関する発言も「組合と病院とで話をして決めなければならないのだから、他の者は入れないでほしい。」という趣旨でいっているものであり、そのこと自体何ら不当労働行為を構成するものではない。さらに副院長が組合のあっせん申請に対して行った発言は、組合の自重を求めたものでむしろ当然であり、少なくとも不当不法なものではなく、また、患者に評判の余り良くないA5に対する注意をA5の友人であるA6に依頼したことは、A5が組合員であるため副院長が直接注意すると誤解を招くおそれがあることを配慮したゆえのものであるにすぎない、よって申立ては理由がないので棄却する旨の命令を求めると主張するので、以下判断する。

- 2 前記第1の2（ただし、(8)を除く。）認定のように、昭和51年度賃上げ要求に関し、院長は従業員平均8.11パーセントの昇給を予定すると回答したが、院長の証言によると、給与是正に必要な総原資をあらかじめ決め、その範囲内で、従業員個々につき本年度昇給月額を査定し、その結果平均すれば8.11パーセントになったのだという。この回答に

関する第1回団体交渉においては、院長は平均昇給率の基礎となった個々人の昇給月額を示すこともなく、前記第1の2、(5)認定のように昇給額の平均パーセンテージと最高・最低のそれを示しただけで、これ以上のことはできないから不満の者はほかに移ってもやむを得ないとの態度を取っており、第2回、第3回の交渉においても、前記回答に固執し全く進展がなく、組合が当委員会にあっせんを申請している際、4月28日、前記回答額による4月分給与を一方的に支給したのである。組合はこれを不満として、とくにA1委員長の昇給額がゼロであること（院長は調整手当の基本給繰り入れによって時間外手当の増額になるという。）に抗議し、昇給額の差額を返還する措置を取った。その後の第4回交渉においても、進展はなかったのである。

以上のような経緯全体は、院長において賃上げに関する組合の要求に応えないばかりか、それを真面目に検討する努力を全くせずに、一方的に従業員個々人の昇給月額を査定した結果を組合に押しつけようとしたものであり、また、院長の案を組合に納得できるよう、真剣に説明し、説得した形跡は認められないのであり、結局誠意をもって組合に対応したものとは認められないことを示すものである。

- 3 前記第1の2、(1)乃至(3)認定のように、組合結成以来、使用者側の団体交渉における書記的立場にありつづけた者が、副委員長を第1レントゲン室に呼び入れ、組合から抜けて親睦会に入るべき旨、また、詰所においても交渉の席に上部団体の者を加えないでほしい旨、申し向けたことが認められ、これは、使用者側の支配介入である。院長は、B1は使用者側の者ではないというが、職務上いわゆる管理職ではなくとも、団体交渉の席に使用者側として常時出席してきた者であるから、かかる立場の者の言動は、院長との意思連絡がなくとも、院長は責任を負わなくてはならない。

つぎに副院長のA4及びA5に関する言動は、審問の結果からみて、いまだ介入の程度に至っているとは判断できない。

以上のとおり、団体交渉における院長の対応は、労働組合法第7条第2号に、また、B1のA4に対する言動は同条第3号に該当する不当労働行為であって、その救済としては主文のとおり命令することが適当であると判断する。その余の申立てについては、以上の命

令で十分その目的が達せられるので、これを棄却することとした。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和51年12月20日

北海道地方労働委員会

会長 南部 農夫治